

**EASYDIS**  
**ACCORD COLLECTIF D'ENTREPRISE SUR**  
**LES AVANTAGES SOCIAUX, LES CONDITIONS DE TRAVAIL, LES SALAIRES**  
**ET LES REMUNERATIONS POUR 2021**

Entre :

**La Société Easydis**, représentée par M. Jerom Wohn STALLE VON PEIN, Directeur des Ressources Humaines, dûment mandaté à cet effet,

Ci-après dénommée « la Société Easydis » ou « Easydis » ou « la Direction »,

D'une part,

Et :

**Les Organisations Syndicales représentatives** au niveau de la Société Easydis, représentées par :

- **Pour la Fédération des Services CFDT**, représentée par Monsieur Bruno MESMIN, agissant en qualité de Délégué Syndical Central ;
- **Pour le Syndicat CFE-CGC**, représenté par Monsieur Claude ZIZZO, agissant en qualité de Délégué Syndical Central ;
- **Pour le Syndicat CGT**, représenté par Monsieur Henri CHATENIE, agissant en qualité Délégué Syndical Central ;
- **Pour le SNTA-FO Casino**, affilié à la FGTA-FO, représenté par Monsieur Richard RAMOS agissant en qualité de Délégué Syndical Central ;

Ci-après dénommées « les Organisations Syndicales représentatives »,

D'autre part,

Ci-après ensemble désignées « les Parties ».

JS

HB

RR

Table des matières	
PREAMBULE.....	4
Partie I – DISPOSITIONS GENERALES.....	4
Article 1    Champ d’application de l’accord.....	4
Article 2    Durée et entrée en vigueur de l’accord.....	4
Partie II – AVANTAGES SOCIAUX ET CONDITIONS DE TRAVAIL.....	5
Article 3    Couverture frais de santé des contrats d’une durée inférieure à 3 mois.....	5
Article 4    Hospitalisation ambulatoire (également appelée « hospitalisation de jour »).....	5
Article 5    Congés enfants malades.....	5
Article 6    Assurance dépendance facultative.....	5
Article 7    Calcul de l’allocation retraite.....	6
Article 8    Abondement CET / PER COLLECTIF.....	6
Article 9    Accompagnement à la retraite.....	6
Article 10   Retraite progressive.....	6
Article 11   Rachat de trimestre.....	7
Article 12   Cartes salariés.....	7
Article 13   Abonnement annuel au programme CasinoMax Extra.....	8
Article 14   Remise spécifique médaille du travail.....	8
Article 15   Bon d’achat lessive.....	8
Article 16   Jours de congés PACS et mariage.....	8
Article 17   Jours de congés pour décès des beaux-parents.....	8
Article 18   Cumul des jours de congés en cas de PACS puis de mariage.....	9
Article 19   Accompagnement des conjoint(e)s ou enfants ayant une affection de longue durée... 9	9
Article 20   Congé maternité.....	9
Article 21   Congé de paternité et d’accueil du jeune enfant.....	9
Article 22   Jours de congés supplémentaires d’ancienneté.....	10
Article 23   Congé de l’aidant familial.....	10
Article 24   Plateforme logement.....	10
Article 25   Déménagement et évènement familial.....	11
Article 26   Accompagnement dans la scolarité des enfants.....	11
Article 27   Engagement en faveur des pompiers volontaires.....	12
Article 28   Réserve militaire.....	12
Article 29   Mécénat de compétences.....	12
Article 30   Alternance.....	12
Article 31   Mesure en faveur du rapprochement familial.....	13
Article 32   Salariés à temps partiel.....	13
Article 33   Forfait mobilité durable.....	13
Article 34   Ouverture d’une négociation sur la modernisation du statut collectif de l’Entreprise 14	14
Partie III – LA REMUNERATION.....	15

*Jenso*

*MB*

*RR*

Article 35	Egalité Femmes/Hommes et réduction des écarts de rémunération .....	15
Article 36	Promotions .....	15
Article 37	Abondement de l'intéressement et des versements volontaires dans le PEG et le PER COLLECTIF	15
Article 38	Remplacement provisoire .....	16
Article 39	Prime de tutorat .....	16
Article 40	Prime d'astreintes .....	17
Article 41	Revalorisation des salaires des employés et ouvriers.....	17
Article 42	Revalorisation des minima employés.....	17
Article 43	Mise en place d'une grille des minima employé selon l'ancienneté.....	18
Article 44	Revalorisation des salaires des agents de maîtrise (niveau 5 et 6).....	18
Article 45	Revalorisation des minima agents de maîtrise .....	18
Article 46	Mise en place d'une grille des minima agents de maîtrise selon l'ancienneté.....	19
Article 47	Calcul de la gratification (« dite 13 <sup>ème</sup> mois) pour les agents de maîtrise.....	19
Article 48	Revalorisation des salaires des cadres de niveau 7, 8 et 9.....	19
Article 49	Minima cadres.....	19
PARTIE IV – DISPOSITIONS FINALES.....		20
Article 50	Validité et formalités de dépôt de l'accord.....	20

JWS

KB

RR

## PREAMBULE

Conformément aux dispositions des articles L. 2242-1 et suivants du Code du travail, une négociation a été engagée au sein de la Société Easydis.

Dans ce cadre, la Direction et les Organisations Syndicales représentatives se sont rencontrées en date des 11 février, 25 février, 11 mars et 15 mars 2021.

Durant ces réunions, les informations utiles ont été présentées par la Direction aux Organisations Syndicales représentatives et l'ensemble des thèmes de la négociation ont pu être abordés.

La Direction a ainsi recueilli les demandes des Organisations Syndicales représentatives et formulé des propositions concernant d'une part les avantages sociaux et les conditions de travail, d'autre part les salaires et rémunérations.

A l'issue de ces discussions et échanges, compte tenu des accords collectifs par ailleurs applicables au sein d'Easydis, les Parties ont convenu des dispositions ci-après :

## Partie I – DISPOSITIONS GENERALES

### Article 1 Champ d'application de l'accord

Le présent accord s'applique aux salariés de la Société Easydis. Le cas échéant, le champ d'application des différentes mesures qu'il prévoit est précisé dans les articles concernés.

### Article 2 Durée et entrée en vigueur de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée d'un (1) an. Il prend effet à compter du 1<sup>er</sup> avril 2021 et jusqu'au 31 mars 2022, sauf dates et durées spécifiques d'application de certaines mesures, expressément indiquées dans les articles concernés.

*Handwritten signature*

*RR*  
*MS*

## Partie II – AVANTAGES SOCIAUX ET CONDITIONS DE TRAVAIL

### Article 3 Couverture frais de santé des contrats d'une durée inférieure à 3 mois

Les salariés ont la possibilité de suspendre temporairement la couverture de leur enfant qui serait amené à travailler au sein du Groupe pour une durée inférieure à 3 mois, sans impact sur le niveau de couverture choisi. Le salarié souhaitant en bénéficier doit en faire la demande auprès de sa hiérarchie qui lui remettra un formulaire à renseigner.

A titre d'illustration, dans le cas d'une famille composée de 2 adultes et de 2 enfants, le salarié peut temporairement opter pour une affiliation sur la base de 2 adultes et 1 enfant (tableau ci-dessous).

Ex sans la mesure pour le Régime 1	Part Patronale	Part salariale	Total
2 adultes + 2 enfants	13,61 €	74,76 €	88,37 €
Enfant salarié	13,61 €	13,61 €	27,22 €
Total	27,22 €	88,37 €	115,59 €

Ex avec la mesure pour le Régime 1	Part Patronale	Part salariale	Total
2 adultes + 1 enfant	13,61 €	60,87 €	74,48 €
Enfant salarié	13,61 €	13,61 €	27,22 €
Total	27,22 €	74,48 €	101,70 €

Economie

13,89 €

### Article 4 Hospitalisation ambulatoire (également appelée « hospitalisation de jour »)

Sont assimilées à une « hospitalisation », les interventions nécessitant une « hospitalisation ambulatoire ». En conséquence, la rémunération du salarié est maintenue pendant cette absence y compris en l'absence de nuitée passée à l'hôpital.

Cette assimilation est valable également pour l'application des dispositions relatives aux congés pour soigner un enfant hospitalisé de moins de 16 ans.

Le bénéfice de cette mesure est subordonné à la production, par le salarié, d'un certificat médical précisant la date de l'intervention et la mention « hospitalisation », ou d'un bulletin d'hospitalisation ou de situation ayant le même objet, mentionnant les dates d'entrée et de sortie ou de présence au sein de l'établissement hospitalier.

Il est rappelé que l'hospitalisation ambulatoire correspond à la réalisation médicale d'un traitement ou d'une intervention qui nécessite une hospitalisation de courte durée (durée infra-journalière). Elle ne correspond pas aux examens et rendez-vous médicaux de toute nature, qui peuvent être réalisés à l'hôpital ou en dehors.

### Article 5 Congés enfants malades

Pour l'année 2021, les 6 jours ouvrables d'absence rémunérés en cas d'hospitalisation d'un enfant de moins de 16 ans pourront être repris par ½ journée (1 jour = 2 demi-journées).

Les collaborateurs pourront également bénéficier de ces jours d'absence rémunérés en cas de maladie d'un enfant de -14 ans, sur présentation de justificatif du médecin indiquant la nécessité de la présence d'un parent, et à concurrence de 3 jours maximum par an parmi les 6 jours prévus par l'accord.

### Article 6 Assurance dépendance facultative

Les cotisations à l'assurance dépendance facultative souscrite par les salariés sont prises en charge par la Direction à hauteur de 30% sous réserve que cette souscription soit faite auprès de l'organisme de prévoyance de l'entreprise Easydis.

Jens

RR  
B

## Article 7 Calcul de l'allocation retraite

Le plafond de limite d'âge pour le calcul de l'allocation de départ à la retraite prévue par l'accord Easydis du 1<sup>er</sup> janvier 2004 est porté de 60 à 62 ans.

Cette mesure permet de majorer de 2 ans le calcul de l'allocation de départ à la retraite.

## Article 8 Abondement CET / PER COLLECTIF

Tout salarié, remplissant les conditions requises, peut bénéficier d'un abondement à hauteur de 10 % des jours CET transférés dans le PER COLLECTIF, dans la limite de 10 jours par an.

Pour ce faire, des avenants à l'accord Groupe sur le Compte Epargne Temps et à l'accord Groupe Plan Epargne pour la Retraite Collectif seront conclus en mars 2021.

## Article 9 Accompagnement à la retraite

La Direction proposera en 2021 trois dispositifs d'accompagnement à la retraite à destinations de ses collaborateurs :

- Des réunions animées par un expert seront organisées pour informer et accompagner les salariés dans la préparation de leur retraite. Ces réunions seront réalisées en visioconférence.
- Des journées de formation seront organisées en région (regroupement des salariés concernés sur un même site), sur le thème : *préparer sa retraite et son nouveau projet de vie*. Cette mesure concernera les collaborateurs âgés de 60 ans et plus en 2021.
- Un accompagnement individualisé et personnalisé sur la constitution du dossier retraite à destination des salariés de plus de 58 ans qui prévoient un départ en retraite au cours de l'année 2021 ou durant le 1<sup>er</sup> semestre 2022. Cette mesure sera déployée en test sur l'année 2021.

## Article 10 Retraite progressive

Les conditions d'éligibilité au dispositif de retraite progressive sont les suivantes :

- Etre âgé de 60 ans et plus ;
- Totaliser 150 trimestres de retraite validés tous régimes de retraite obligatoires confondus ;
- Faire la demande par écrit (lettre recommandée avec demande d'avis de réception, lettre remise en main propre contre décharge ou courriel) à son Responsable Ressources Humaines dans un délai de deux mois minimum avant la date souhaitée de mise en œuvre du dispositif. Les conditions de mise en œuvre devront être validées avec le manager et le Responsable Ressources Humaines.

### Pour les salariés à temps complet

Les employés et les agents de maîtrises à temps complet peuvent bénéficier d'un départ en retraite progressive dans les conditions définies dans l'accord Groupe sur la démarche d'anticipation et d'accompagnement des évolutions et des transformations, en date du 14 novembre 2018.

En outre, la part salariale des cotisations retraite est prise en charge par l'employeur sur la base d'un temps complet à hauteur du différentiel de 40% ou 50% (en complément du maintien de la part patronale tel que prévu dans l'accord précité).

### Pour les salariés à temps partiel

En complément de la mesure précitée prévue par l'accord Groupe sur la démarche d'anticipation et d'accompagnement des évolutions et des transformations pour les salariés à temps complet, les employés et agents de maîtrise à temps partiel peuvent également bénéficier d'un départ en retraite progressive selon les modalités suivantes :

- Dans le cadre d'un départ progressif à la retraite, le salarié bénéficiera d'un aménagement de son temps de travail partiel, lequel sera réduit à 50% ou 60% d'un temps complet.
- Par ailleurs la part patronale des cotisations retraite et la part salariale des cotisations retraite sont prises en charge par l'employeur sur la base du temps partiel avant la mise en œuvre de la retraite progressive à hauteur du différentiel induit par la retraite progressive.

#### Article 11 Rachat de trimestre

Les cadres peuvent bénéficier d'un dispositif de rachat de trimestres de retraite, à hauteur de 40% de la valeur du rachat et dans la limite de 4 trimestres, sous réserve :

- D'en faire la demande expresse ;
- De justifier de la possibilité d'un départ à la retraite avant le 31 décembre 2022 ;
- De fournir un justificatif de paiement (« Versement Pour La Retraite (VPLR) ») disponible auprès de la caisse de retraite.

#### Article 12 Cartes salariés

Le programme de fidélité pour les salariés comporte notamment<sup>1</sup> :

- Une remise de 15 %, via cagnottage, sur les produits de marque Casino dans les enseignes intégrées Géant Casino, Casino Supermarchés et sur le site [www.casino.fr](http://www.casino.fr) ;
- et une remise de 5 %, via cagnottage, sur tous leurs achats dans les enseignes intégrées Géant Casino, Casino Supermarché, dans les magasins intégrés Petit Casino, Le Petit Casino, Casino Shop, Spar, Vival, Casino#Toutprès et sur le site le site [www.casino.fr](http://www.casino.fr) ;
- La gratuité de la Carte Bancaire Salarié Casino et de la carte bancaire conjoint (hors carte Gold) pour :
  - o Salariés en CDI, dès l'embauche ;
  - o Salariés en CDD, dès l'embauche pour les contrats de plus de 3 mois ou dès 3 mois d'ancienneté ;
  - o Retraités.
- En complément du dispositif de paiement en 6 fois sans frais, des facilités de paiement spécifiques en 10 fois sans frais sont appliquées sur les périodes suivantes :
  - o 1<sup>er</sup> juin au 31 juillet ;
  - o 1<sup>er</sup> août au 30 septembre ;
  - o 1<sup>er</sup> au 31 décembre.

<sup>1</sup> Ces dispositions viennent compléter les avantages habituels accordés aux porteurs de carte, avec lesquels elles ne peuvent toutefois pas se cumuler.

JWS

RR  
CB

### Article 13 Abonnement annuel au programme CasinoMax Extra

Pour les salariés souscrivant à un abonnement annuel CasinoMax Extra entre le 1<sup>er</sup> avril et le 31 décembre 2021, le coût de l'abonnement annuel est ramené de 90 € à 60 €.

Pour les salariés ayant souscrit à un abonnement annuel entre le 1<sup>er</sup> janvier et le 31 mars 2021, leur cagnotte sera créditée de 30 € sur le mois d'avril 2021.

Les salariés concernés sont les :

- CDI dès l'embauche ;
- CDD dès l'embauche pour les contrats de plus de 3 mois ou dès 3 mois d'ancienneté.

### Article 14 Remise spécifique médaille du travail

Une remise spécifique liée à la médaille du travail est accordée dans les conditions suivantes :

- 10 % de remise immédiate valable sur l'article de son choix au sein des magasins intégrés DCF pour 20 ans d'ancienneté professionnelle, y compris hors Casino (médaille d'Argent) ;
- 15 % de remise immédiate valable sur l'article de son choix au sein des magasins intégrés DCF pour 30 ans d'ancienneté professionnelle, y compris hors Casino (médaille de Vermeil) ;
- 20 % de remise immédiate valable sur l'article de son choix au sein des magasins intégrés DCF pour 35 ans d'ancienneté professionnelle, y compris hors Casino (médaille d'Or) ;
- 20 % de remise immédiate valable sur l'article de son choix au sein des magasins intégrés DCF pour 40 ans d'ancienneté professionnelle, y compris hors Casino (médaille Grand Or).

Pour rappel, la gratification de médaille du travail est d'un montant de 22,50 euros par année de présence au sein du Groupe Casino.

Il est reconduit pour l'année 2021 l'octroi d'une journée d'absence autorisée rémunérée accolée à la cérémonie, à condition que la personne soit présente à la cérémonie.

### Article 15 Bon d'achat lessive

Le bon d'achat lessive est revalorisé à 11 euros par trimestre soit 44 euros par an pour un salarié ayant droit et présent toute l'année. Une information pratique sera portée à la connaissance des salariés sur l'utilisation et les produits concernés par ce bon d'achat.

### Article 16 Jours de congés PACS et mariage

Tout salarié bénéficie de 2 jours ouvrés de congés en cas de mariage ou PACS donnant lieu à la délivrance d'un acte officiel, d'une sœur, d'un frère, d'un descendant ou d'un ascendant.

La demande doit être dûment justifiée et les journées doivent être positionnées afin de coïncider avec l'évènement.

### Article 17 Jours de congés pour décès des beaux-parents

Dans l'accord Easydis du 1er janvier 2004, le salarié bénéficie en cas de décès de ses beaux-parents (père / mère du conjoint) de 4 jours ouvrables accolés à l'évènement.

Cette autorisation d'absence est étendue à l'époux/se de la mère ou du père du salarié, sur justification du livret de famille et d'un extrait d'acte de décès.

*Juso*

*RR*  
*MB*



#### Article 18 Cumul des jours de congés en cas de PACS puis de mariage

Conformément aux dispositions en vigueur, le salarié bénéficie de 5 jours ouvrés de congés en cas de mariage. Il dispose du même droit en cas de PACS.

Un salarié ayant bénéficié d'un congé à l'occasion de la conclusion d'un PACS bénéficie, s'il se marie par la suite, à un nouveau congé à l'occasion de son mariage.

#### Article 19 Accompagnement des conjoint(e)s ou enfants ayant une affection de longue durée

Tout salarié accompagnant un conjoint(e) ou un enfant ayant une affection de longue durée exonérante, dans le cadre d'un rendez-vous médical en milieu hospitalier ou en ambulatoire pour des soins ou traitement liés à leur pathologie, bénéficiera d'une journée d'absence autorisée payée.

Il est précisé qu'une affection de longue durée exonérante est une maladie dont la gravité et/ou le caractère chronique nécessitent un traitement prolongé et une thérapeutique particulièrement coûteuse, ouvrant droit à l'exonération du ticket modérateur (sur la base du tarif de la Sécurité sociale) pour les soins et traitements liés à cette pathologie.

Pour bénéficier de cette journée, le salarié devra produire un justificatif médical attestant la mise en place de soins ou traitements liés à une affection de longue durée.

#### Article 20 Congé maternité

Il est rappelé les dispositions en vigueur au sein de la société Easydis :

- En cas de congé maternité, la CPAM indemnise la salariée pendant les 16 semaines du congé, et Easydis verse un complément de salaire si l'indemnisation de la CPAM ne correspond pas au net perçu par la salariée si elle avait travaillé ;
- Dans le cas d'une naissance d'un 3<sup>e</sup> enfant, le congé maternité est porté à 26 semaines, soit 10 semaines supplémentaires par rapport à la naissance du 1<sup>er</sup> ou 2<sup>e</sup> enfant ;

Pendant cette période de 10 semaines, aucun complément de salaire n'est versé.

Pour la durée du présent accord, Easydis assurera un complément de salaire sur l'ensemble de la durée du congé maternité pour la naissance d'un 3<sup>e</sup> enfant.

#### Article 21 Congé de paternité et d'accueil du jeune enfant

Les salariés en congé de paternité et d'accueil du jeune enfant bénéficient :

- Pour une naissance simple, du versement par Easydis, pour les 14 premiers jours du congé, du différentiel entre le salaire de base net du salarié et le montant de l'indemnisation versée par la Sécurité Sociale ;
- Pour des naissances multiples, du versement par Easydis, pour les 21 premiers jours du congé, du différentiel entre le salaire de base net du salarié et le montant de l'indemnisation versée par la Sécurité Sociale.

Le versement du différentiel est conditionné à la communication par le salarié du bordereau de versement des Indemnités Journalières de la Sécurité Sociale (IJSS).

Il est rappelé que le congé de paternité et d'accueil de l'enfant est un droit ouvert au salarié à l'occasion de la naissance d'un enfant, dans les situations suivantes :

*Handwritten signature*

*Handwritten initials RR and MB*

- Etre le père de l'enfant, quelle que soit la situation familiale (mariage, pacte civil de solidarité (PACS), union libre, divorce ou séparation) ;
- Etre la personne conjoint(e) de la mère ou son partenaire PACS, ou vivre en union maritale avec elle.

#### Article 22 Jours de congés supplémentaires d'ancienneté<sup>2</sup>

Il est accordé, pour la période du 1<sup>er</sup> juin 2021 au 31 mai 2022 :

- 1 jour de congé ouvré supplémentaire aux salariés ayant plus de 30 ans d'ancienneté ;
- 1 second jour de congé ouvré supplémentaire aux salariés ayant plus de 40 ans d'ancienneté.

#### Article 23 Congé de l'aidant familial

Afin d'encourager le don de jours de congés aux aidants familiaux, dans le cadre du Plan Congé de l'Aidant Familial mis en place par l'accord Groupe relatif à la Santé, à la Sécurité et à la qualité de vie au travail du 3 décembre 2019, chaque jour donné par les salariés est abondé par la Direction d'un jour supplémentaire, dans la limite de 250 jours.

Une journée de mobilisation sera organisée à l'occasion de la journée nationale des aidants, en octobre 2021.

Lors de cette journée dédiée, chaque jour de congé donné par les salariés sera abondé par l'entreprise à hauteur de 50% supplémentaires, dans la limite de 100 jours.

#### Article 24 Plateforme logement

Une plateforme téléphonique externe, avec des conseillers spécialisés, est mise à la disposition des salariés, en complément du service « Action Logement » propre au Groupe Casino, afin de faciliter les démarches suivantes :

- Elargissement de la recherche de logement à l'ensemble du parc immobilier (social et privé) : Les salariés auront accès à tous les logements sociaux référencés disponibles en temps réel ainsi que l'accès aux logements existants dans le parc privé.
- Mise à disposition des salariés d'un site Internet : Site qui héberge aujourd'hui plus d'un million d'annonces immobilières du parc privé. Grâce à la Plateforme Logement, le salarié aura un accès personnalisé et un accès privilégié sur les nouvelles annonces du site. Les frais d'agence sont à régler une fois que le logement est trouvé.
- Accompagnement de la mobilité géographique : Des conseillers spécialisés accompagnent le salarié en situation de mutation à trouver un logement en location. Cette prestation est prise en charge par l'entreprise.
- Mise en vente ou en location du logement : Mise à disposition des salariés d'une plateforme destinée aux salariés propriétaires. Elle permet la mise en vente, en location ou en gestion locative d'un ou plusieurs biens. Les salariés bénéficient d'un tarif privilégié.
- Recherche d'une location, sans frais d'agence : Mise à disposition des salariés d'un site Internet destiné aux personnes souhaitant louer un bien sans frais d'agence. Le propriétaire vient chercher son futur locataire en fonction de son profil. Initialement payante, l'inscription du salarié est prise en charge par l'entreprise.

---

<sup>2</sup> L'ancienneté devra être acquise à la date du 1<sup>er</sup> juin 2021, le bénéfice de cette disposition n'étant pas ouvert aux salariés acquérant cette ancienneté en cours de période.

7/2020

RR  
LP

## Article 25 Déménagement et évènement familial

Tout salarié peut bénéficier d'une autorisation d'absence rémunérée de 1 jour ouvré en cas de déménagement dans les conditions suivantes :

Dans les 12 mois suivant un évènement familial pour l'un des motifs suivants :

- Survenance d'un handicap du salarié, du conjoint ou d'un enfant ;
- Divorce ;
- Jugement de garde alternée ;
- Décès du conjoint ;
- Accueil d'un ascendant dépendant (handicap ou maladie grave).

Dans les 6 mois précédant ou les 6 mois suivant un évènement familial pour l'un des motifs suivants :

- Naissance/ adoption d'un nouvel enfant ;
- Mariage / PACS.

Tout salarié concerné devra présenter auprès de son manager les justificatifs suivants :

- Un justificatif du nouveau domicile prouvant le changement d'adresse ;
- Pour chaque évènement :

Naissance	Extrait de l'acte de naissance ou déclaration médicale de grossesse
Adoption	Attestation délivrée par le service départemental de l'aide sociale à l'enfance ou de l'œuvre d'adoption autorisée qui procède au placement <b>Ou</b> Visa de l'établissement autorisant l'adoption d'un enfant étranger
Divorce	Extrait du jugement ou tout justificatif attestant d'une procédure de divorce en cours, devant le juge aux affaires familiales (convocation, ordonnance de non conciliation...)
Mariage	Extrait de l'acte de mariage
Pacs	Extrait de la convention de PACS
Garde alternée	Extrait du jugement
Décès	Extrait de l'acte de décès
Ascendant dépendant (handicap ou maladie grave)	<ul style="list-style-type: none"><li>➤ Pour un handicap : justification du versement de l'A.P.A. (allocation personnalisée d'autonomie)</li><li>➤ Pour une maladie grave : Certificat médical attestant la nécessité de la présence du parent salarié du Groupe et des soins contraignants</li><li>➤ Dans les 2 cas : Copie de tout document attestant du lien de parenté</li></ul>

## Article 26 Accompagnement dans la scolarité des enfants

Les salariés parents pourront bénéficier d'une aide dans la scolarité de leurs enfants, à travers la mise à disposition de contenus, via un prestataire externe :

- Contenus interactifs reprenant le programme scolaire adaptés au niveau de chaque enfant pour progresser à son rythme (cours illustrés, exercices, corrigés commentés...), avec un espace parents pour suivre les progrès ;
- Astuces et conseils pratiques pour accompagner et guider les parents, ainsi que des activités (bricolage, cuisine, coloriage) pour inviter les enfants à exprimer leur créativité ;
- Documentation pédagogique ;
- Cours de langue étrangère en ligne.

JW

RR

AB

## Article 27 Engagement en faveur des pompiers volontaires

Afin de favoriser et d'encourager l'engagement citoyen basé sur des valeurs fortes telles que le partage, l'entraide et la solidarité, les pompiers volontaires bénéficient de 3 jours d'absence autorisées et rémunérées par an, sous réserve de justifier d'une convocation pour suivre une formation et d'informer par écrit leur supérieur hiérarchique 2 mois avant la date de la formation.

## Article 28 Réserve militaire

Le groupe Casino a signé une convention le 4 décembre 2017 avec le Ministère des Armées, afin de soutenir la politique de réserve militaire en octroyant aux salariés réservistes opérationnels des facilités en vue d'accomplir leur période d'activité de réserve, à savoir :

- Porter à 10 le nombre de jours annuels maximum d'absences autorisées ;
- Maintenir l'intégralité de la rémunération pendant leur activité dans la réserve opérationnelle;
- Ne pas tenir compte de ces absences pour le calcul des rémunérations variables ;
- Maintenir l'intégralité des droits à protection sociale.

En outre, pour permettre aux salariés réservistes opérationnels de bénéficier d'un maintien de salaire au-delà des conditions ci-dessus, tout salarié en CDI peut donner des jours de congés à des salariés réservistes, à travers un fonds dédié, pour qu'ils puissent bénéficier d'un maintien de rémunération pendant tout ou partie de leur période de réserve militaire. Il est précisé que :

- Le nombre de jours de congés donnés par salarié est limité à 12 jours par an.
- Ces jours peuvent être :
  - o Des jours de RTT ;
  - o Jusqu'à 6 jours de congés payés non pris à la date du 31 mai de l'année en cours, hors 5<sup>ème</sup> semaine ;
  - o Des jours de fractionnement ;
  - o Des jours issus du CET.

Afin d'encourager le don de jours de congés aux salariés réservistes, chaque jour donné par les salariés est abondé d'un jour supplémentaire par l'entreprise, dans la limite de 100 jours. Par ailleurs, le fonds est doté de 50 jours par la Direction à compter du 1<sup>er</sup> avril 2021.

## Article 29 Mécénat de compétences

Il est mis en place le mécénat de compétences, pour les salariés en CDI âgés de 58 ans et plus, souhaitant s'investir dans des associations reconnues d'utilité publique et dont le champ d'activités a un caractère éducatif, social ou familial, dans la limite de 12 jours par an pris de manière consécutive ou non (soumis à validation de la Direction des Ressources Humaines).

Les associations concernées devront faire l'objet d'une approbation par la Direction RSE du Groupe.

Cette ou ces journées seront prises en charge par l'employeur.

Ce dispositif permet aux salariés en fin de carrière d'envisager une transition plus facile vers la retraite, sans que son salaire ne soit affecté. Cela constitue une nouvelle expérience, très enrichissante pour le salarié, lui permettant de partager les compétences acquises au cours de sa carrière.

## Article 30 Alternance

Pour tout alternant intégrant la Société et n'ayant pas son permis de conduire, la Direction participera par le versement d'une prime de 300€ bruts au financement de son permis de conduire sous réserve qu'il le passe pendant sa période d'alternance au sein de la Société et qu'il fournisse un duplicata de son inscription à l'auto-école.

*Handwritten signature*

*RR*

*Handwritten initials*

Par ailleurs, afin de faciliter l'intégration professionnelle des alternants et leur permettre de faire face aux frais engendrés par une mutation géographique pour accéder à un poste en CDI, la Direction leur appliquera la charte mobilité réservée aux salariés déjà titulaires d'un CDI quel que soit le poste à pourvoir.  
Enfin, pour la préparation directe des épreuves, les salariés en contrat de professionnalisation inscrits dans un cursus certifiant, bénéficieront d'une autorisation d'absence non payée équivalente à 5 jours.

### Article 31 Mesure en faveur du rapprochement familial

Les demandes de mutation dans le cadre d'un rapprochement familial seront traitées prioritairement en tenant compte des postes disponibles, tels qu'identifiés par le Directeur du site en lien avec son Responsable des Ressources Humaines, pour l'ensemble des salariés.

### Article 32 Salariés à temps partiel

Il est proposé prioritairement à tout salarié à temps partiel un poste à temps complet pour lequel un recrutement serait envisagé, dans son établissement ou dans un établissement limitrophe, dès lors que le salarié dispose des compétences requises pour l'occuper.

De même, il est proposé prioritairement la revalorisation de son volume horaire hebdomadaire à tout salarié à temps partiel qui en ferait la demande et qui présenterait les compétences requises, avant toute embauche d'un nouveau salarié (hors contrats étudiants).

### Article 33 Forfait mobilité durable

La Direction propose sur l'année 2021, à titre expérimental, la mise en place d'un forfait mobilité durable prenant la forme d'une indemnité kilométrique vélo, pour l'utilisation des vélos personnels de type mécanique ou à assistance électrique, pour les trajets domicile/travail.

Le forfait mobilité est versé selon les modalités suivantes :

Engins éligibles	Indemnité Kilométrique	Forfait maximal (*)
Vélo personnel mécanique, ou vélo personnel à assistance électrique.	0,25 cts / km	200 € maximum par collaborateur du 1 <sup>er</sup> avril au 31 décembre 2021

- L'indemnité kilométrique est cumulable avec la prise en charge des frais de transport en commun (abonnement de transports collectif).
- Le trajet effectué à vélo pris en compte dans le cadre de ce forfait mobilité durable correspond à la distance la plus courte entre la résidence habituelle du salarié et le lieu de travail.
- Ce forfait mobilité durable prendra la forme d'une allocation forfaitaire versée sur le bulletin de salaire du mois de décembre 2021 sous condition de présence dans l'entreprise au 31 décembre 2021.
- Afin de bénéficier de ce forfait mobilité, le collaborateur devra fournir une attestation sur l'honneur faisant état de l'utilisation effective d'un ou plusieurs moyens de transports éligibles ainsi que de son engagement à utiliser les dispositifs de protections de la sécurité routière.

*Handwritten mark*

RR  
JB

#### **Article 34 Ouverture d'une négociation sur la modernisation du statut collectif de l'Entreprise**

La Direction s'engage à ouvrir, durant le second semestre de l'année 2021, avec les Organisations Syndicales représentatives, une négociation sur la modernisation du statut collectif de l'entreprise, sur les thématiques suivantes :

- la consolidation des mesures sociales ;
- le temps de travail des employés ;

La Direction s'engage également à poursuivre les négociations sur le temps de travail de l'encadrement engagées en 2020 afin de soumettre à la signature des Organisations Syndicales Représentatives un projet d'accord.

*Handwritten signature*

RR  
HS

## Partie III – LA REMUNERATION

### Article 35 Egalité Femmes/Hommes et réduction des écarts de rémunération

Afin de poursuivre l'objectif de suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, il est prévu, au cours de l'année 2021, une enveloppe de 30 000€, destinée à réduire les écarts de salaire entre les femmes et les hommes, dont 15 000€ alloués spécifiquement en fonction des résultats des calculs de l'index.

Il est par ailleurs rappelé que bénéficient de la moyenne des augmentations de leur catégorie<sup>3</sup> :

- Les salariées ayant été absentes au titre d'un congé de maternité ;
- Les salariés ayant été absents au titre d'un congé d'adoption ;
- Les salariés ayant été absents au titre d'un congé de paternité.

De plus, le calcul de la rémunération variable encadrement (bonus) des salariés absents entre le 1er janvier 2020 et le 31 décembre 2020 au titre d'un congé de maternité, de paternité ou d'adoption est réalisé sans prendre en compte leur absence.

### Article 36 Promotions

Tout changement de niveau s'accompagne d'une revalorisation de salaire d'au moins 2,5%, même si le salaire de base du salarié est supérieur ou égal au minimum du nouveau niveau.

Cette augmentation de salaire est distincte des augmentations générales ou individuelles réalisées au 1<sup>er</sup> avril 2021.

### Article 37 Abondement de l'intéressement et des versements volontaires dans le PEG et le PER COLLECTIF

#### Abondement de l'intéressement et des versements volontaires dans le PEG (CAS A) :

Sous réserve de la signature d'un avenant à l'accord Groupe PEG, les sommes perçues au titre de l'intéressement ainsi que les versements volontaires des salariés, dans la limite d'un montant total annuel de 150€, seront abondés sur le fonds « CAS A », selon les modalités suivantes :

TRANCHE DE VERSEMENT	ABONDEMENT
<=50€	300%
>50€ et <=100€	200%
>100€ et <= 150€	150%
<b>Plafond</b>	<b>325 €</b>

L'abondement maximal ne pourra pas dépasser 325€ sur le « CAS A ».

<sup>3</sup> La moyenne des augmentations doit s'entendre du taux moyen d'augmentation individuelle appliqué aux salariés du même niveau de la société du collaborateur durant son absence, hors mesures de promotions.

du 50

RR

HB

### Abondement de l'intéressement et des versements volontaires dans le PEG (hors CAS A) et le PER COLLECTIF :

Sous réserve de la signature d'un avenant aux accords Groupe PEG et PER COLLECTIF, les sommes perçues au titre de l'intéressement ainsi que les versements volontaires des salariés, dans la limite d'un montant total annuel de 1000€ seront abondés sur l'ensemble des fonds, hors CAS A, selon les modalités suivantes :

TRANCHE DE VERSEMENT	ABONDEMENT
<=50€	100%
>50€ et <=100€	75%
>100€ et <= 150€	50%
>150€ et <= 300€	25%
>300€ et <= 1 000€	15%
<b>Plafond</b>	<b>255 €</b>

L'abondement maximal ne pourra pas dépasser 580€ pour l'ensemble des versements.

#### Article 38 Remplacement provisoire

##### Salarié employé remplaçant un collaborateur employé

Les collaborateurs employés qui se voient confier pendant au moins 2 jours, la responsabilité d'une fonction correspondant à un niveau supérieur au leur, bénéficieront à compter du 2ème jour et proportionnellement au temps passé, du salaire minimum garanti à celui-ci. Cette indemnité de remplacement ne pourra être inférieure à 12 € brut par journée complète de remplacement. Tout remplacement d'une durée inférieure à deux journées successives n'entraîne pas le versement de cette indemnité.

##### Salarié employé remplaçant un membre de l'encadrement

Lorsqu'un collaborateur employé est amené à remplacer un collaborateur membre de l'encadrement, pour une durée supérieure à 2 semaines consécutives, celui-ci bénéficiera, proportionnellement au temps passé, du salaire minimum garanti pour le niveau du collaborateur remplacé. Cette indemnité de remplacement ne pourra pas être inférieure à 12 € brut par journée complète de remplacement. Dans ce cas de figure, la priorité pour effectuer le remplacement, sera donnée aux collaborateurs employés ayant suivi un parcours tremplin manager. Tout remplacement d'une durée jusqu'à 2 semaines successives n'entraîne pas le versement de cette indemnité.

##### Salarié membre de l'encadrement remplaçant un membre de l'encadrement de niveau supérieur :

Lorsqu'un collaborateur membre de l'encadrement est amené à remplacer un autre collaborateur membre de l'encadrement de niveau supérieur pour une durée supérieure à 2 semaines consécutives, il bénéficiera proportionnellement au temps passé, du salaire minimum garanti pour le niveau du poste remplacé. Cette indemnité de remplacement ne pourra être inférieure à 55 € brut par semaine. Tout remplacement d'une durée jusqu'à 2 semaines successives n'entraîne pas le versement de cette indemnité.

Chaque collaborateur qui sera amené à effectuer un remplacement d'un collaborateur de niveau supérieur (membre de l'encadrement), donnant lieu au versement d'une prime de remplacement dans les conditions ci-dessus, sera informé par le Directeur du site qui lui confirmera les modalités de remplacement et les missions attendues dans le cadre de cette mission de remplacement.

#### Article 39 Prime de tutorat

Il est rappelé l'attachement d'Easydis aux valeurs d'accueil et d'accompagnement :

- Des jeunes qui préparent en alternance un diplôme reconnu par l'Education Nationale ;
- Des salariés titulaires qui s'inscrivent dans un cursus certifiant ou qualifiant de plus de 6 mois.

Afin de valoriser les salariés tuteurs, il est prévu le versement d'une prime de 110€ bruts, quel que soit le nombre d'alternants par tuteur et sous réserve de l'achèvement de son cursus de formation.

Tout salarié tuteur bénéficiera d'une formation dédiée au tutorat.

*Handwritten mark*

*RR*  
*MB*



#### Article 40 Prime d'astreintes

La Direction poursuit la revalorisation de la prime d'astreinte de 0,9% selon les montants suivants :

- 123,27 € (hors férié) ;
- 140,74 € (si férié).

#### Article 41 Revalorisation des salaires des employés et ouvriers

Il est convenu une enveloppe globale de 1,2% dont :

- 0,9 % d'augmentation générale sur la base des salaires réels en une fois au 1er avril 2021 ;
- 0,3% de la masse salariale brute pour les promotions.

Les parties soulignent leur attachement à conserver une politique de promotion interne dynamique.

#### Article 42 Revalorisation des minima employés

La grille des salaires minimum Easydis des employés est revalorisée de 0,9% au 1<sup>er</sup> juin 2021, selon les modalités suivantes (contrat 35h) :

Employés	Au 1 <sup>er</sup> juin 2021
1A	1 577,95
1B	1 577,95
2A	1 577,95
2B	1 578,79
2C	1 582,70
3A	1 598,93
3B	1 616,01
3C	1 665,65
4A	1 724,80
4B	1 778,68
4C	1 853,65

RR

MB

MS

**Article 43 Mise en place d'une grille des minima employé selon l'ancienneté**

A compter du 1er juin 2021, une grille des minima employés tenant compte de l'ancienneté des salariés est mise en place à durée indéterminée selon les modalités suivantes :

Au 1er juin 2021 (en €)			
Niveau	Grille applicable à compter du 1 <sup>er</sup> juin 2021 sans condition d'ancienneté (en €)	Grille applicable à compter du 1 <sup>er</sup> juin 2021 pour les salariés ayant une ancienneté de 20 ans à moins de 30 ans (en €)	Grille applicable à compter du 1 <sup>er</sup> juin 2021 pour les salariés ayant une ancienneté supérieure ou égale à 30 ans (en €)
1A	1 577,95	1617,40	1657,83
1B	1 577,95	1617,40	1657,83
2A	1 577,95	1617,40	1657,83
2B	1 578,79	1618,26	1658,72
2C	1 582,70	1622,27	1662,82
3A	1 598,93	1638,90	1679,88
3B	1 616,01	1656,41	1697,82
3C	1 665,65	1707,29	1749,97
4A	1 724,80	1767,92	1812,12
4B	1 778,68	1823,15	1868,73
4C	1 853,65	1899,99	1947,49

**Article 44 Revalorisation des salaires des agents de maîtrise (niveau 5 et 6)**

Il est convenu une enveloppe globale de 1,2% dont :

- 0,6 % d'augmentation générale sur la base des salaires réels en une fois au 1<sup>er</sup> avril 2021 ;
- Une enveloppe de 0,3 % sur la base des salaires réels au 1<sup>er</sup> avril 2021, dans le cadre d'augmentations individuelles ;
- 0,3 % de la masse salariale brute pour les promotions.

**Article 45 Revalorisation des minima agents de maîtrise**

La grille des salaires minimum Easydis des niveaux 5 et 6 est revalorisée de 0,9% au 1<sup>er</sup> juin 2021 (base temps complet) :

Agent de maîtrise	Au 1 <sup>er</sup> juin 2020
Niveau 5	2 215,20
Niveau 6	2 378,90

*Handwritten signature*

*RR*  
*HB*

#### Article 46 Mise en place d'une grille des minima agents de maîtrise selon l'ancienneté

A compter du 1er juin 2021, une grille des minima agents de maîtrise tenant compte de l'ancienneté des salariés est mise en place à durée indéterminée selon les modalités suivantes :

Au 1er juin 2021 (en €)			
Niveau	Grille applicable à compter du 1 <sup>er</sup> juin 2021 sans condition d'ancienneté (en €)	Grille applicable à compter du 1 <sup>er</sup> juin 2021 pour les salariés ayant une ancienneté de 20 ans à moins de 30 ans (en €)	Grille applicable à compter du 1 <sup>er</sup> juin 2021 pour les salariés ayant une ancienneté supérieure ou égale à 30 ans (en €)
Niveau 5	2 215,20	2 259,50	2 304,69
Niveau 6	2 378,90	2 426,47	2 475,00

#### Article 47 Calcul de la gratification (« dite 13<sup>ème</sup> mois ») pour les agents de maîtrise

Au titre de l'année 2021, la mesure visant à intégrer les bonus trimestriels dans le calcul de la gratification versée en décembre est reconduite.

Cette mesure est applicable uniquement aux agents de maîtrise éligibles à un bonus trimestriel.

#### Article 48 Revalorisation des salaires des cadres de niveau 7, 8 et 9

Il est convenu une enveloppe globale de 1,2% dont :

- Une enveloppe de 0,9 % sur la base des salaires réels pour l'annualisation de la rémunération des cadres au 1<sup>er</sup> avril 2021, dans le cadre d'augmentations individuelles ;
- 0,3 % de la masse salariale brute pour les promotions.

Tout cadre qui n'aurait pas bénéficié d'une évolution de son salaire de base depuis 2 ans est reçu par sa hiérarchie afin que soient expliquées et discutées les raisons ou circonstances ayant conduit à cette situation.

#### Article 49 Minima cadres

La grille de minima pour les cadres au forfait jour est revalorisée au 1<sup>er</sup> juin 2021 de 0,9% selon les modalités suivantes :

Niveaux	Au 1 <sup>er</sup> juin 2021	
	Au titre des 36ers mois en forfait jours	Après 36 mois
Niveau 7	38 826 €	39 351 €
Niveau 8	47 221 €	49 005 €

Cette grille est exprimée en salaire annuel selon les mêmes principes que ceux définis par l'avenant 62 du 7 juin 2017 de la convention collective de branche, pour les cadres ayant un forfait de 216 jours travaillés.

Etant précisé que les salaires mensuels minimum garantis (salaire fixe) sont les suivants pour un salarié à temps complet :

- Niveau 7 : 2 976, 55 €
- Niveau 8 : 3 505, 27 €

JUSP

RR  
VB

## PARTIE IV – DISPOSITIONS FINALES

### Article 50 Validité et formalités de dépôt de l'accord

La validité du présent accord est subordonnée aux conditions précisées par l'article L.2232-12 du Code du travail. Dès lors que ces conditions seront remplies, le présent accord sera déposé sur la plateforme de téléprocédure du Ministère du travail accessible à l'adresse [www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr](http://www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr), ainsi qu'au greffe du conseil de prud'hommes compétent, dans les conditions des articles D.2231-2 et suivants du Code du travail.

Il entrera en vigueur dès le lendemain de l'accomplissement des formalités de dépôt.

Il sera versé dans la base de données prévue à l'article L. 2231-5-1 du Code du travail, après anonymisation, dans sa version destinée à la publication.

Le présent accord sera également porté à la connaissance des salariés d'Easydis par affichage sur les lieux de travail ainsi que par intranet.

Fait à Saint-Etienne, le 18 mars 2021

#### Pour les Organisations Syndicales

Pour la Fédération des Services CFDT  
Bruno MESMIN



Pour le Syndicat CFE-CGC  
Claude ZIZZO

Pour le Syndicat CGT  
Henri CHATENIE

Pour le SNTA-FO Casino affilié à la FGTA-FO  
Richard RAMOS



#### Pour la Direction :

Jerom Wohn STALLE VON PEIN  
Directeur des Ressources Humaines

